



**ESCUELA DE POSTGRADO**  
UNIVERSIDAD CÉSAR VALLEJO

**La gestión del talento humano y el nivel de desempeño  
docente en la I.E. “República de Colombia” - Ugel N° 02,  
2012.**

**TESIS PARA OBTENER EL GRADO PROFESIONAL DE:  
MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DE LA EDUCACIÓN**

**AUTORAS:**

Br. Janyna Fabiola Solórzano Villanueva

Br. Gladys Yauri Chagua

**ASESOR:**

Dr. Oscar Salas Quintos

**SECCIÓN:**

Gestión Educativa

**LÍNEA DE INVESTIGACIÓN:**

Gestión y Calidad Educativa

**PERÚ – 2014**

## **Dedicatoria**

Este trabajo de tesis está dedicado:

A Dios

Por habernos permitido llegar hasta este punto brindándonos salud, sabiduría, entendimiento e inteligencia para lograr nuestras metas propuestas.

A la Universidad César Vallejo

Por darnos la oportunidad de ser parte de una generación de triunfadores y gente productiva para el país.

## **Agradecimiento**

Expresamos nuestro profundo y sincero agradecimiento a todos los docentes de la Escuela Internacional de Post Grado Maestría en Educación de la Universidad César Vallejo, en especial al Mgtr. Oscar Salas Quintos, asesor de nuestro trabajo, por su apoyo incondicional en las correcciones del mismo y sus consejos para poder culminar el trabajo de investigación.

A nuestros padres por brindarnos su aprendizaje durante todo este tiempo de nuestra preparación académica. Gracias por impulsar en nosotras el desarrollo de nuestra formación profesional y por haber fomentado en nosotras el deseo de superación y el anhelo de triunfo en la vida.

A nuestros familiares quienes con su abnegada comprensión, esfuerzo y entrega desinteresada e incondicional hicieron posible el logro de nuestros objetivos, que servirá de ejemplo en el porvenir de nuestros hijos.

A nuestros docentes de la Institución Educativa República de Colombia, UGEL N° 02, porque fueron quienes colaboraron en la investigación.

## **Presentación**

Señores miembros del Jurado:

Dando cumplimiento a las normas del Reglamento de elaboración de Tesis de la Facultad de Educación, sección de Postgrado de la Universidad “César Vallejo”, para elaborar la tesis de Maestría en Educación con mención en Administración de la Educación, presentamos el trabajo de investigación aplicada denominada: La gestión del talento humano y el nivel de desempeño docente en la I.E. “República de Colombia” – UGEL N° 02, 2012.

En el trabajo mencionamos la relación que existe entre las variables gestión del talento humano y el desempeño docente.

La presente investigación ha sido dividida en cuatro capítulos: En el Capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes. En el Capítulo II: que contiene el Marco Teórico sobre el tema a investigar: La gestión del talento humano y el desempeño docente. En el Capítulo III: que desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contrastación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis. En el Capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

Señores miembros del jurado en espera de que esta investigación sea evaluada y merezca su aprobación.

**Las autoras.**

## Índice

	Página
Dedicatoria	ii
Agradecimiento	iii
Presentación	iv
Índice general	v
Lista de tablas	viii
Lista de figuras	ix
Resumen	x
Abstract	xi
Introducción	xii

### **CAPÍTULO I**

#### **PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN**

1.1. Planteamiento del problema	15
1.2. Formulación del problema	17
1.2.1. Problema general	17
1.2.2. Problemas específicos	17
1.3. Justificación	17
1.4. Limitaciones	18
1.5. Antecedentes	19
1.6. Objetivos	23
1.6.1. Objetivo general	23
1.6.2. Objetivos específicos	23

### **CAPÍTULO II**

#### **MARCO TEÓRICO**

2.1. Gestión del talento humano	25
2.1.1. Talento humano	25
2.1.2. Gestión del talento humano	26
2.1.3. Importancia de la administración del talento humano	27

2.1.4. Procesos de gestión del talento humano	28
2.1.5. Administración de recursos humanos	29
2.1.6. Aspectos fundamentales en la administración de recursos humanos	30
2.2. Cultura organizacional	31
2.2.1. Organización	31
2.2.2. Cultura organizacional	31
2.2.3. Características de la cultura organizacional	33
2.2.4. Tipos de culturas y perfiles organizacionales	34
2.2.5. Culturas conservadoras y culturas adaptables	38
2.2.6. Culturas tradicionales y culturas participativas	39
2.2.7. Diferencias de la cultura organizacional	39
2.2.8. Características de la cultura organizacional	40
2.2.9. Teorías de Relaciones Humanas	42
2.2.10. La personalidad en las organizaciones	44
2.3. Compensación laboral	50
2.3.1. Propósito de la compensación laboral	51
2.3.2. Significados de las recompensas	51
2.3.3. Tipos de compensación	52
2.3.4. Funciones de la compensación	54
2.3.5. La motivación	56
2.3.6. Satisfacción laboral	64
2.4. Capacitación y/o actualización docente	69
2.5. Desempeño docente	72
2.5.1. Roles del docente	74
2.5.2. Dimensión personal	82
2.5.3. Dimensión pedagógica	86
2.5.4. Dimensión institucional	90
2.5.5. Formación profesional de docentes	91
2.5.6. Criterios de selección de aspirantes a profesores	91
2.5.7. Competencias y destrezas que debe poseer el futuro docente.	94
2.6. Definición de términos básicos	97

## **CAPÍTULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

3.1. Hipótesis	100
3.1.1. Hipótesis general	100
3.1.2. Hipótesis específicos	100
3.2. Variables	100
3.2.1. Definición conceptual	100
3.2.2. Definición operacional	101
3.3. Metodología	102
3.3.1. Tipo de investigación	102
3.3.2. Diseño	103
3.4. Población y muestra	104
3.5. Método de investigación	104
3.6. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	104
3.7. Método de análisis de los datos	109

### **RESULTADOS**

4.1. Descripción	111
4.2. Discusión	119

### **CONCLUSIONES**

### **SUGERENCIAS**

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

### **ANEXOS**

Anexo 1: Matriz de consistencia	130
Anexo 2: Tabla de juicio de expertos	133
Anexo 3: Cuestionario de gestión del talento humano	149
Anexo 4: Cuestionario de desempeño docente	151
Anexo 5: Resultados de la validez y confiabilidad de los instrumentos de medición	153
Anexo 6: Base de datos	155
Anexo 7: Tablas de correlaciones, contingências y chi cuadrado.	159
Anexo 8: Foto	165

## Lista de Tablas

	Página
Tabla 1: Dimensiones e indicadores de la variable gestión del talento humano	101
Tabla 2: Dimensiones e indicadores de la variable desempeño docente	102
Tabla 3: Juicio de expertos de la variable 1	106
Tabla 4: Estadísticos de fiabilidad de la variable 1	107
Tabla 5: Juicio de expertos de la variable 2	108
Tabla 6: Estadísticos de fiabilidad de la variable 2	108
Tabla 7: La gestión del talento humano y el desempeño docente en la I.E. “República de Colombia” – UGEL Nº 02, 2012.	111
Tabla 8: La cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. “República de Colombia” – UGEL Nº 02, 2012.	113
Tabla 9: La compensación laboral y el desempeño docente en la I.E. “República de Colombia” – UGEL Nº 02, 2012.	115
Tabla 10: La capacitación y/o actualización docente y el desempeño docente en la I.E. “República de Colombia” – UGEL Nº 02, 2012.	117



## Lista de Figuras

	Página
Figura 1: La gestión del talento humano y el desempeño docente en la I.E. “República de Colombia” – UGEL Nº 02, 2012.	112
Figura 2: La cultura organizacional y el desempeño docente en la I.E. “República de Colombia” – UGEL Nº 02, 2012.	114
Figura 3: La compensación laboral y el desempeño docente en la I.E. “República de Colombia” – UGEL Nº 02, 2012.	116
Figura 4: La capacitación y/o actualización docente y el desempeño docente en la I.E. “República de Colombia” – UGEL Nº 02, 2012.	118

## **Resumen**

Se tuvo como objetivo general determinar la relación de la gestión del talento humano con el nivel de desempeño docente en la I.E. “República de Colombia” – UGEL Nº 02, 2012.

La investigación fue descriptivo - correlacional, el diseño que se aplicó fue no experimental: descriptivo - correlacional. Se utilizó muestra de 76 docentes. Los instrumentos que se aplicaron para medir ambas variables fueron cuestionario tipo escala de likert. Se aplicó la validez y confiabilidad para ambos instrumentos cuyos resultados fueron satisfactorios.

Los resultados nos indican que en el nivel regular de la gestión del talento humano, el 49% tienen un nivel regular en el desempeño docente y el 33% un nivel bueno. De otra parte, los resultados demuestran la existencia de una relación baja entre la gestión del talento humano y el desempeño docente ( $p = 0,017$ ). Finalmente, este análisis nos permite concluir que la gestión del talento humano se relaciona con un nivel bajo con el desempeño docente.

Palabras claves: Gestión del talento humano, desempeño docente y estudiantes.

## **Abstract**

It generally aimed to determine the relationship of the human resources management to the level of teacher performance in IE "Republic of Colombia" - UGEL No. 02, 2012.

The research was descriptive - correlational design was used, no experimental descriptive - correlational. We used sample of 76 teachers who applied instruments to measure both variables were Likert-type questionnaire. We applied the validity and reliability for both instruments and the results were satisfactory.

The results show that in the regular level talent management, 49% had a regular level in teacher performance and 33% a good level. Furthermore, the results demonstrate the existence of a low ratio between talent management and teacher performance ( $p = 0.017$ ). Finally, this analysis allows us to conclude that talent management is related to a low level with teacher performance.

Key words: human talent management, teacher performance and students.

## **Introducción**

Las nuevas tendencias mundiales exigen que las empresas, instituciones educativas, universidades sean flexibles adecuándose a los nuevos cambios y retos que plantean los escenarios en el ámbito nacional, pero fundamentalmente en el contexto mundial; la competitividad y la globalización son dos elementos de influencia en el panorama empresarial, en donde el recurso humano es un instrumento estratégico para el desarrollo de las empresas.

En la actualidad las organizaciones viven constantes cambios que les permiten a estas mantener un nivel de exigencia mayor en referencia a la gestión del talento humano y el desempeño docente que estas presten, es por ello que la investigación sobre estas dos variables antes mencionadas, constituye una forma de predecir el éxito general de la organización. Si bien es cierto, una organización es un grupo de personas con responsabilidades específicas, que actúan en conjunto para lograr alcanzar un propósito determinado que va de la mano con la alta gerencia. Toda empresa tiene un objetivo o una meta trazada una estructura y una población de personas que se involucran en los procesos.

La Gestión del Talento Humano, se desarrolla sobre las fases del reclutamiento, selección, formación, desarrollo profesional y remuneración laboral, es decir, el ciclo de vida que las personas tienen en una empresa. Por lo que es necesario que la Institución educativa utilice el modelo de Gestión del Talento Humano para elevar la competitividad, mediante la motivación y capacitación de su personal que puede propiciar el desarrollo de las diferentes habilidades del recurso humano, generar estilos de liderazgo influyendo en las actitudes del comportamiento gerencial que conlleven a un buen desempeño laboral, logrando eficiencia en sus procesos administrativos y que den como resultado mejores servicios que permitan cumplir los compromisos adquiridos con la población estudiantil, así como también con la sociedad.

Según Chiavenato (2000) define el desempeño, cómo las acciones o comportamientos observados en los empleados que son relevantes el logro de

los objetivos de la organización. En efecto, afirma que un buen desempeño laboral es la fortaleza más relevante con la que cuenta una organización.

Por su parte, Bitte (2000), plantea que el desempeño es influenciado en gran parte por las expectativas del empleado sobre el trabajo, sus actitudes hacia los logros y su deseo de armonía. Por tanto, el desempeño se relaciona o vincula con las habilidades y conocimientos que apoyan las acciones del trabajador, en pro de consolidar los objetivos de la empresa.

La presente investigación ha sido dividida en IV capítulos:

En el Capítulo I se expone el planteamiento del problema: incluye formulación del problema, los objetivos, la justificación, las limitaciones y los antecedentes.

En el Capítulo II: que contiene el Marco Teórico sobre el tema a investigar: Gestión del talento humano y desempeño docente.

En el Capítulo III: que desarrolla el trabajo de campo y el proceso de la contrastación de hipótesis; las variables de estudio, diseño, población y muestra, las técnicas e instrumentos de recolección de datos y los métodos de análisis.

En el Capítulo IV corresponde a la interpretación de los resultados; que comprende la descripción y discusión del trabajo de estudio.

Al finalizar las conclusiones y sugerencias del trabajo de investigación y las referencias bibliográficas utilizadas.